



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

Pelo presente instrumento, o **SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS E AFINS DO ESTADO DO CEARÁ – SINDSCOCE**, Instituído pelo processo Nº 24000.000322/92, do Ministério do Trabalho, com Código Sindical Nº 000.438.03957-2, e inscrito no CNPJ 63.501.639/0001-70, com sede nesta capital à Rua Barão do Rio Branco, 1071 sala 1103 – Edifício Lobrás, Fortaleza-CE, Fone (85) 98722-9607, neste ato representado por sua Presidente Sra. Camila Souza da Silva, portadora do CPF Nº 600.139.603-50 e o **CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DO CEARÁ – CRMV/CE**, Autarquia Federal, Inscrito no CNPJ sob o nº 06.622.443/0001-09, criada pela Lei Federal nº 5.517/68, com sede na Rua Dr. José Lourenço, 3288, Joaquim Távora, CEP 60115-282, telefone nº (85) 3513.1661, neste ato representado por seu Presidente, Dr. Daniel de Araújo Viana, portador do CPF nº 788.894.993-20, resolvem firmar o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, nos termos e mediante as cláusulas e condições adiante enumeradas:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DATA BASE: O SINDSCOCE, representante dos respectivos servidores, fixa o prazo do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO com início em 1º (primeiro) de Maio de 2026 e término em 30 de abril de 2027, respeitando-se a unificação da data Base dos servidores, que é de 1º (primeiro) de Maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - REPOSIÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS: Os funcionários do CRMV/CE, em maio de 2026, terão reajuste salarial percentual de 8,88% (oito vírgula oitenta e oito por cento), sendo composto por 4,88% (quatro vírgula oitenta e oito por cento) correspondente ao INPC/IBGE acumulado no período, acrescidos de 4,00% (quatro por cento) de ganho real.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO BASE: Fica estabelecido que o menor salário da categoria, não poderá ser inferior ao equivalente a R\$ 2.611,49 (dois mil, seiscentos e onze reais e quarenta e nove centavos), valendo a partir de 1º de maio de 2026, quando deverá ser reajustado na forma da cláusula segunda desse Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DOS VENCIMENTOS: O CRMV/CE efetuará o pagamento do saldo de salário até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês trabalhado. Caso não efetue o pagamento dos vencimentos em moeda corrente, deverá proporcionar aos servidores tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando esta coincidir com o horário



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

bancário, excluindo-se os horários de descanso e refeição, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas.

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO: O CRMV/CE concederá adiantamento salarial a todos os seus servidores até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês, na proporção de 40% (quarenta por cento) do salário/remuneração mensal. O referido percentual será descontado em sua integralidade no valor pago no fim do mês de concessão.

Parágrafo único: O servidor que retornar das férias no período equivalente a 1ª quinzena, fará jus ao recebimento do adiantamento de salário, no referido mês.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO: O CRMV/CE fornecerá aos seus servidores comprovantes de pagamentos de salário, formalmente preenchidos discriminando função/cargo, o valor do salário percebido e seus respectivos descontos.

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS: Fica garantido o percentual de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal para o pagamento das horas extras trabalhadas de segunda a sexta-feira, efetivamente após a jornada estabelecida neste Acordo Coletivo, e o percentual de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal para o pagamento das horas extras trabalhadas durante os finais de semana e feriados, devendo a média dessas horas extras ser considerada para fins de cálculo de férias, décimo terceiro salário e adicionais, não podendo exceder a 2 (duas) horas suplementares à duração normal da jornada de trabalho, salvo na hipótese prevista no §7º desta cláusula.

§1º - Fica instituído Banco de Horas para os colaboradores do CRMV/CE, ficando sua implementação condicionada à deliberação da Diretoria, o qual terá por finalidade compensar as horas trabalhadas excedentes à jornada de trabalho cumprida excepcionalmente no exercício de suas funções, praticadas em regime de horas extras.

§2º - As horas executadas em sobrejornada serão compensadas desde que previamente acordadas com a chefia imediata, devendo o banco de horas ser utilizado em até 120 (cento e vinte) dias.

§3º - As horas executadas poderão ser realizadas em fins de semana e feriados, assegurado ao servidor o direito ao adicional noturno no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora trabalhada, quando o trabalho for realizado entre 22h e 5h do dia seguinte.

§4º - O Banco de Horas, no âmbito do CRMV/CE, será normatizado por meio de Portaria Interna, com o aval do Sindicato da categoria, observadas as disposições legais e os limites previstos neste Acordo Coletivo.



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

§5º - Uma vez implementado o Banco de Horas, fica autorizada a compensação automática dos registros de atrasos e saídas antecipadas, mediante abatimento do saldo positivo existente no banco de horas do empregado, conforme os registros constantes do controle de jornada, independentemente de solicitação individual, observadas as regras previstas em Portaria Interna.

§6º - A compensação de falta integral ou de ausência correspondente a meio expediente não será automática, dependendo de solicitação formal do empregado, anuência da chefia imediata e existência de saldo positivo suficiente no banco de horas, observadas as regras previstas em Portaria Interna.

§7º - Fica autorizada, em caráter excepcional e mediante justificativa devidamente fundamentada, a prestação de serviço extraordinário em quantidade superior a 2 (duas) horas suplementares à duração normal da jornada de trabalho, observadas as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO: O CRMV/CE pagará décimo terceiro salário da seguinte forma, 50% (cinquenta por cento) por ocasião das férias do servidor ou até o dia 10 de julho e o restante até o dia 10 de dezembro do ano em curso.

CLÁUSULA NONA - GRATIFICAÇÃO POR SUBSTITUIÇÃO OU ACÚMULO DE FUNÇÃO: Na hipótese de substituição temporária ou acúmulo de função, o empregado substituto fará jus ao pagamento de gratificação correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração bruta do empregado substituído, de forma proporcional aos dias efetivamente trabalhados em substituição ou acúmulo, em favor do colaborador que vier a exercer substituição formal, não havendo limite mínimo de dias de substituição.

CLÁUSULA DÉCIMA - INSTITUIÇÃO DA GRATIFICAÇÃO POR TITULARIDADE (NÍVEL MÉDIO): Fica instituída a Gratificação por Titularidade, devida aos servidores ocupantes de cargos de nível médio integrantes do CRMV-CE, nos seguintes percentuais, incidentes exclusivamente sobre o vencimento básico e não acumuláveis entre si: I-5% (cinco por cento), para o portador de certificado de curso Profissionalizante; II-8% (oito por cento), para o portador de diploma de curso de Graduação; III 10% (dez por cento), para o portador de título de Especialista (Pós-Graduação lato sensu); IV-20% (vinte por cento), para o portador de título de Mestre; V-30% (trinta por cento), para o portador de título de Doutor.

§1º Os percentuais previstos no caput desta cláusula incidem exclusivamente sobre o vencimento básico do servidor. Será considerada apenas uma titulação para efeito de concessão da gratificação, vedada a acumulação de percentuais entre os diferentes níveis de titulação, ainda que o servidor possua múltiplos títulos. A gratificação será



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

concedida com base no maior título apresentado, desde que compatível com a atividade principal exercida no momento da solicitação.

§2º - Para fins de concessão da Gratificação de Titularidade prevista nos incisos II, III, IV e V, somente serão aceitos diplomas, certificados ou declarações de conclusão emitidos por Instituições de Ensino reconhecidas pelo MEC, com carga horária mínima de 360 horas, e que guardem relação de pertinência com a atividade principal exercida pelo servidor no momento da solicitação.

§3º Para o caso do inciso I, referente a curso profissionalizante, o certificado deverá ter sido emitido por Instituição de Ensino reconhecida pelo MEC, com carga horária mínima de 200 horas, e apresentar pertinência temática com a atividade principal exercida pelo servidor no momento da solicitação.

§4º - Para fins de solicitação da Gratificação por Titularidade, o servidor deverá seguir obrigatoriamente o procedimento descrito no documento "Fluxo Interno para Solicitação da Gratificação por Titularidade (CRMV-CE)", constante no Anexo I deste Acordo Coletivo.

§5º O cumprimento das etapas descritas no Anexo I é condição indispensável para a tramitação e eventual concessão da gratificação, garantindo a observância dos critérios legais, técnicos e administrativos estabelecidos pelo CRMV-CE.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – INSTITUIÇÃO DA GRATIFICAÇÃO POR TITULARIDADE (NÍVEL SUPERIOR):

Fica instituída a Gratificação por Titularidade, devida aos servidores ocupantes de cargos de nível superior integrantes do CRMV-CE, nos seguintes percentuais, incidentes exclusivamente sobre o vencimento básico e não acumuláveis entre si:

I - 10% (dez por cento), para o portador de título de Especialista (Pós-Graduação lato sensu);

II - 20% (vinte por cento), para o portador de título de Mestre;

III - 30% (trinta por cento), para o portador de título de Doutor.

§1º - Os percentuais previstos no caput desta cláusula incidem exclusivamente sobre o vencimento básico do servidor. Será considerada apenas uma titulação para efeito de concessão da gratificação, vedada a acumulação de percentuais entre os diferentes níveis de titulação, ainda que o servidor possua múltiplos títulos. A gratificação será concedida com base no maior título apresentado, desde que compatível com a atividade principal exercida no momento da solicitação.

§2º - Para fins de concessão da Gratificação de Titularidade prevista nesta cláusula, somente serão aceitos diplomas, certificados ou declarações de conclusão emitidos por Instituições de Ensino reconhecidas pelo MEC, com carga horária mínima de 360 horas, e que guardem relação de pertinência com a atividade principal exercida pelo servidor no momento da solicitação.



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

§3º - Para fins de solicitação da Gratificação por Titularidade, o servidor deverá seguir obrigatoriamente o procedimento descrito no documento "Fluxo Interno para Solicitação da Gratificação por Titularidade (CRMV-CE)", constante no Anexo I deste Acordo Coletivo.

§4º - O cumprimento das etapas descritas no Anexo I é condição indispensável para a tramitação e eventual concessão da gratificação, garantindo a observância dos critérios legais, técnicos e administrativos estabelecidos pelo CRMV-CE.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DEFINIÇÃO DAS ATIVIDADES PARA CONCESSÃO DA GRATIFICAÇÃO POR TITULARIDADE: Serão utilizados como base para definir a atividade principal do servidor os seguintes instrumentos:

I - Edital do Concurso público ao qual o servidor está vinculado;

II - Classificação Brasileira de Ocupações (CBO);

III - Legislações que regulamentem as respectivas profissões;

IV - Plano de Cargos, Carreiras e Salários do CRMV-CE, conforme descrição das atividades pertinentes ao setor que o servidor está alocado.

V - Portarias normativas do CRMV/CE que nomeiem o colaborador para função de confiança ou chefia de setor.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANÁLISE E VALIDAÇÃO DA TITULAÇÃO: Caberá à Secretária-Geral do CRMV-CE realizar a validação da compatibilidade entre a titulação apresentada e as atribuições do cargo, com base nos instrumentos previstos na Cláusula anterior, considerando ainda as orientações e pareceres técnicos emitidos pelo Setor de Recursos Humanos e pelo Setor Jurídico.

§1º Caberá ao Setor Jurídico do CRMV-CE proceder à análise e emitir parecer sobre os processos, com vistas a avaliar o atendimento aos requisitos legais para a concessão da Gratificação por Titularidade.

§2º - Caberá ao Setor de Recursos Humanos do CRMV-CE realizar a conferência documental, verificar a regularidade das instituições de ensino e a carga horária dos cursos apresentados, bem como emitir parecer técnico sobre a pertinência temática da titulação em relação às atribuições da atividade principal que o servidor executa.

§3º - A manutenção da Gratificação por Titularidade está condicionada à permanência do servidor em atividade principal compatível com a titulação apresentada. Em caso de alteração de lotação, setor ou das atividades principais do cargo que descaracterize a pertinência temática entre a formação e a nova atividade principal desempenhada, o benefício deverá ser revisto pela Secretária-geral, com base em pareceres do Setor de Recursos Humanos e do Setor Jurídico. Confirmada a incompatibilidade, a gratificação será cancelada, mediante comunicação formal ao servidor.



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - NÃO CUMULATIVIDADE DAS GRATIFICAÇÕES POR TITULARIDADE E POR FUNÇÃO:

A Gratificação por Titularidade não será acumulável com qualquer outra gratificação que tenha como fundamento o exercício de função específica, gratificação de função, gratificação por cargo, gratificação por chefia ou gratificação de encargo especial atribuída ao servidor.

§1º No caso de o servidor fazer jus simultaneamente à Gratificação por Titularidade e a qualquer outra Gratificação citada no caput, deverá manifestar formalmente sua opção por uma delas, mediante requerimento ao setor de Recursos Humanos.

§2º - A opção feita pelo servidor terá validade enquanto perdurar a condição que lhe deu origem, podendo ser revista a qualquer tempo, mediante nova solicitação formal.

§3º - O servidor que deixar de exercer a função que deu origem à gratificação funcional poderá requerer o retorno à Gratificação por Titularidade, desde que ainda esteja em atividade principal compatível com a formação apresentada.

§4º - A Gratificação por Titularidade pode acumular com a Gratificação de Fiscal de contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS HORAS EXTRAS DO ESTUDANTE:

O trabalhador estudante, matriculado em curso regular previsto em Lei, não poderá prestar serviço extraordinário no horário que coincida com seu horário de aulas, durante o período letivo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO SERVIDOR ESTUDANTE:

Ao servidor estudante, matriculado em instituição de ensino superior, será concedida a saída antecipada em 01 (uma) hora antes do término do expediente, sem perda salarial, desde que o servidor beneficiado apresente documentação comprobatória contendo comprovante de matrícula, horários, dias e disciplinas cursadas.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO:

O CRMV/CE concederá aos(às) colaboradores(as) o benefício de vale-alimentação, a ser disponibilizado mensalmente, correspondente ao período de 30 (trinta) dias. O valor do benefício será creditado por meio eletrônico, através de cartão magnético fornecido por empresa contratada regularmente pelo CRMV/CE, no montante de R\$ 1.518,00 (mil quinhentos e dezoito reais). Fica estabelecido que, havendo custos decorrentes da contratação da referida empresa, os(as) empregados(as) efetivos(as) que optarem pelo benefício contribuirão com uma contrapartida mensal de 0,1% (um décimo por cento) do valor do auxílio-alimentação, a ser descontada diretamente em folha de pagamento.

Parágrafo único: Será concedido, a título de cesta natalina, o valor fixo de R\$ 506,00 (quinhentos e seis reais) por colaborador beneficiário, a ser pago juntamente com o vale-alimentação do mês de dezembro do ano em curso.



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO TRANSPORTE: O CRMV/CE concederá o auxílio-transporte na forma da Lei nº 7.418/1985 e de sua regulamentação, ficando estabelecido o percentual de desconto de 3% (três por cento) sobre o salário básico do servidor, observadas as disposições legais aplicáveis.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EXAME MÉDICO: No ato da admissão, bem como a cada ano de serviço, será efetuado exame médico ocupacional, com emissão do ASO — Atestado de Saúde Ocupacional, patrocinado pelo CRMV/CE, para aferição do estado de saúde do servidor e prevenção de doenças decorrentes da atividade exercida.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – DA APLICAÇÃO DA NR-01 (GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS): O CRMV/CE compromete-se a cumprir integralmente o disposto na Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) do Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente no que se refere ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – GRO, observadas as peculiaridades das atividades administrativas e institucionais desenvolvidas no âmbito dos Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional.

§1º – O Conselho/Ordem deverá implementar e manter atualizado o Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR, identificando, avaliando e controlando os riscos ocupacionais existentes no ambiente de trabalho, inclusive aqueles de natureza ergonômica, psicossocial e organizacional, compatíveis com as atividades desempenhadas pelos trabalhadores da categoria.

§2º – O gerenciamento de riscos deverá priorizar ações de prevenção, orientação e melhoria contínua das condições de trabalho, não podendo ser utilizado como instrumento punitivo ou de responsabilização individual do trabalhador.

§3º – O CRMV/CE assegurará aos trabalhadores e ao SINDSCOCE acesso às informações gerais relativas ao PGR, bem como promoverá ações educativas, treinamentos e orientações sempre que houver alterações significativas nos riscos ocupacionais ou nos processos de trabalho.

§4º – As medidas previstas nesta cláusula deverão observar o princípio da razoabilidade, a capacidade administrativa do CRMV/CE e a natureza predominantemente administrativa das atividades exercidas pela categoria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO SAÚDE: O CRMV/CE compromete-se a incluir, no Plano de Contratação Anual de 2027 e na proposta orçamentária de 2027, estudo de viabilidade para eventual concessão de auxílio-saúde ou plano de saúde aos seus empregados, devendo ser previamente analisados o impacto financeiro da medida, a disponibilidade orçamentária, a compatibilidade com o planejamento institucional e a capacidade de implementação pela Autarquia.



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

Parágrafo único. A análise conclusiva da viabilidade financeira e orçamentária ficará condicionada à apresentação prévia de levantamento de mercado e/ou propostas comerciais compatíveis com a realidade institucional do CRMV/CE, a fim de subsidiar a avaliação técnica pelo setor competente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – LICENÇA PARA EXAME PRÉ-NATAL: O Conselho liberará do expediente, sem prejuízo da remuneração, as trabalhadoras que tiverem de se submeter a exame pré-natal, desde que a necessidade do exame seja reconhecida por profissional médico devidamente habilitado, ficando a escolha a critério da gestante.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE E/OU ADOÇÃO: O CRMV/CE, com base na Lei nº 11.770/2008 e no Decreto nº 6.690/2008, garantirá às trabalhadoras licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, ficando assegurada, ainda, a redução de 2 (duas) horas da jornada de trabalho, a contar do retorno da licença-maternidade, até que a criança complete 12 (doze) meses, a fim de permitir o aleitamento materno, sendo vedada a participação em atividades laborais após o horário de trabalho. Será garantida ao(à) trabalhador(a) licença adoção nos termos da legislação aplicável.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA PATERNIDADE/NÚPCIAS: O CRMV/CE concederá licença de 10 (dez) dias aos trabalhadores, a contar da data de nascimento e/ou adoção de seu(s) filho(s), preservadas as condições mais favoráveis já praticadas. **Parágrafo único:** Em caso de casamento, será assegurada ao trabalhador a licença prevista na legislação vigente, nos termos do art. 473, II, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – LICENÇA SEM VENCIMENTOS: O CRMV/CE concederá licença sem vencimentos, quando solicitada pelo trabalhador, pelo prazo de até 1 (um) ano, podendo ser renovada por igual período, desde que requerida com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS PARA ACOMPANHAMENTO MÉDICO E HOSPITALAR DE FAMILIAR: Para efeito de concessão de faltas justificadas ao empregado para acompanhamento em consultas e/ou procedimentos médicos e hospitalares, serão considerados para falta justificada:

- a) O cônjuge ou companheiro(a);
- b) O filho(a) até 18 anos, ou inválido(a), ou com deficiência intelectual, mental ou grave, sem limite de idade;



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

- c) O enteado(a) até 18 anos, ou inválido(a), ou com deficiência intelectual, mental ou grave, sem limite de idade;
- d) Os pais do empregado;
- e) Os sogros.

§1º Para a concessão da falta justificada, o empregado deverá apresentar os seguintes documentos, conforme aplicável: a) Para filhos e enteados: Certidão de nascimento ou documento de identidade do filho ou enteado, demonstrando o vínculo; Documento de identidade do genitor(a) do enteado; Certidão de casamento ou declaração de união estável do empregado, comprovando o vínculo com o genitor(a) do enteado; b) Para pais: Certidão de nascimento do empregado, demonstrando o vínculo. c) Para sogros: Certidão de casamento ou declaração de união estável entre o empregado e o(a) cônjuge; Certidão de nascimento do cônjuge, comprovando o vínculo com os sogros.

§2º - O empregado terá direito a até 1 (uma) falta por mês para acompanhamento familiar em consultas e/ou procedimentos médicos e hospitalares; Para efeito de abono da falta justificada, a comprovação da consulta e/ou procedimento deverá ser feita por meio de declaração e/ou atestado médico, constando o nome do familiar que foi acompanhado; A documentação comprobatória, como atestados e/ou declarações médicas, deverá ser entregue ao setor de Recursos Humanos no prazo de até 2 (dois) dias úteis após a realização da consulta e/ou procedimento. Nos casos em que a consulta ou procedimento ocorrer nos três últimos dias úteis do mês, o prazo de entrega será de até 48 (quarenta e oito) horas corridas após o atendimento. O não cumprimento desses prazos implicará no direito do colaborador apenas aos benefícios previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e suas alterações.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FALTA JUSTIFICADA PARA LEVAR ANIMAL DE ESTIMAÇÃO AO VETERINÁRIO: O empregado poderá solicitar falta justificada para atendimento veterinário de animal de estimação uma vez por semestre, não podendo a falta justificada para este fim ser acumulada com outros benefícios de abono de falta. Caso o empregado já tenha usufruído de outro tipo de falta abonada no mês, não poderá utilizar a falta justificada para atendimento veterinário no mesmo período. Deverá apresentar atestado do atendimento emitido por clínica veterinária ou médico veterinário no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas corridas após o atendimento, sob pena de perda do direito.

Parágrafo único: O empregado deverá comprovar a posse do animal mediante registro no Cadastro de Animais Domésticos do Brasil (<https://www.cadb.org.br>) e apresentação de um dos seguintes documentos:

- a) Carteira de vacinação do animal de estimação em nome do empregado;



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

b) Nota fiscal de compra do animal de estimação, se aplicável, contendo o nome do colaborador;

c) Declaração assinada por médico veterinário confirmando o vínculo entre o empregado e o animal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FALTA JUSTIFICADA PARA REUNIÃO ESCOLAR DE FILHO MENOR: O empregado terá direito a ausentar-se para participar de reunião escolar de filho menor de 18 anos que esteja regularmente matriculado em ensino básico ou médio, sendo necessária a apresentação de comprovante de participação na reunião emitido pela escola, com limite de 1 (uma) falta justificada por ano para esse fim.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – ABONO DE FALTA - ATESTADOS MÉDICOS: Para fins de justificativa e abono de faltas ao trabalho por motivo de saúde, somente serão aceitos:

I – atestados médicos emitidos por profissional regularmente inscrito e com situação ativa perante o Conselho Regional de Medicina – CRM;

II – atestados odontológicos emitidos por profissional regularmente inscrito e com situação ativa perante o Conselho Regional de Odontologia – CRO.

§1º O atestado médico ou odontológico servirá para justificar e abonar o(s) dia(s) de afastamento nele indicado(s) devendo conter assinatura física ou eletrônica válida do profissional emitente, acompanhada da identificação do respectivo conselho profissional.

§2º A indicação da CID – Classificação Internacional de Doenças é facultativa e somente poderá constar no documento mediante autorização expressa do paciente ou de seu responsável legal.

§3º Serão aceitos documentos físicos ou eletrônicos, inclusive aqueles emitidos mediante teleatendimento, desde que observadas as exigências legais e contenham mecanismo de validação da autenticidade do documento.

§4º O CRMV-CE poderá realizar diligências para verificação da autenticidade dos documentos apresentados, observados os princípios da boa-fé, da razoabilidade e da proteção aos dados pessoais do trabalhador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – ABONO DE FALTA – DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração, além das hipóteses previstas na CLT e neste Acordo Coletivo de Trabalho, mediante apresentação de declaração de comparecimento referente à consulta, atendimento, procedimento ou realização de exames na área da saúde.

§1º As declarações de comparecimento poderão ser emitidas por estabelecimento de saúde ou pelo profissional responsável pelo atendimento.



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

§2º As declarações deverão conter obrigatoriamente o horário de atendimento ou o período correspondente ao comparecimento, sendo considerado para fins de abono o período da manhã ou tarde.

§3º As declarações de comparecimento não se equiparam ao atestado médico de afastamento, servindo exclusivamente para justificar ausência parcial ou comparecimento em atendimento na área da saúde.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – ABONO DE FALTA – PROTOCOLAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO: A documentação comprobatória prevista nesta cláusula deverá ser protocolada por meio do sistema eletrônico utilizado pelo CRMV-CE e tramitada ao setor de Recursos Humanos do CRMV-CE.

§1º Os atestados médicos e odontológicos deverão observar os seguintes requisitos:

- I – não conter rasuras;
- II – conter identificação do trabalhador, com nome completo e número do CPF;
- III – conter o período de afastamento recomendado, expresso numericamente e por extenso;
- IV – conter a data de emissão do documento;
- V – conter assinatura e identificação do profissional emitente, acompanhada do respectivo número de inscrição no conselho profissional;
- VI – nos documentos físicos, conter assinatura e carimbo do profissional;
- VII – nos documentos eletrônicos, conter assinatura eletrônica válida, preferencialmente no padrão ICP-Brasil, ou outro mecanismo oficial de validação eletrônica;
- VIII – conter identificação do estabelecimento de saúde, com endereço, telefone ou e-mail para contato.

§2º As declarações de comparecimento deverão observar os seguintes requisitos:

- I – não conter rasuras;
- II – conter identificação do trabalhador, com nome completo e, preferencialmente, CPF ou RG;
- III – conter a data do atendimento;
- IV – conter horário de entrada e saída do atendimento ou indicação expressa do período correspondente;
- V – conter identificação do estabelecimento ou local de atendimento, com endereço e contato;
- VI – conter identificação do profissional responsável, assinatura e número do respectivo conselho profissional, quando aplicável;
- VII – nos casos de exames, procedimentos e perícias, será aceita assinatura e identificação do responsável administrativo do local de atendimento.



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

§3º Documentos ilegíveis, rasurados, incompletos ou sem identificação mínima do emitente poderão ser recusados pelo setor de Recursos Humanos, mediante justificativa formal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – ABONO DE FALTA – PRAZO DE APRESENTAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO: O prazo para apresentação de atestados e declarações será de até 02 (dois) dias úteis, contados do início do afastamento ou atendimento.

§1º As declarações de comparecimento, por não possuírem previsão legal obrigatória de abono de faltas, somente serão aceitas para fins de abono quando observados os prazos previstos neste artigo ou mediante deferimento da chefia imediata.

§2º O envio da documentação fora do prazo poderá ensejar o não abono da ausência, ressalvadas situações excepcionais devidamente justificadas e analisadas pelo CRMV-CE.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – ABONO DE FALTA – CASOS EXCEPCIONAIS:

Em caso de internação hospitalar ou situação similar, deverá ser apresentada ao Recursos Humanos do CRMV-CE, podendo ser feito por membro da família, por meio eletrônico através do e-mail institucional do protocolo ou presencialmente, Declaração de Internação Hospitalar no prazo de até 03 (três) dias úteis contados do início da internação, ficando o empregado responsável pela posterior apresentação do atestado médico definitivo.

§1º A impossibilidade de envio dentro do prazo por motivo devidamente justificado poderá ser analisada excepcionalmente pelo setor de Recursos Humanos e pela chefia imediata.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – ABONO DE FALTA – APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTO EM DESACORDO: A apresentação de documento falso, adulterado, ilegível de forma proposital ou emitido em desacordo com a legislação vigente poderá ensejar a abertura de procedimento administrativo interno para apuração dos fatos, sem prejuízo das medidas administrativas, civis e criminais cabíveis.

§1º Constatada divergência, indício de fraude ou necessidade de confirmação das informações, o CRMV-CE poderá realizar diligências junto ao profissional emitente ou ao estabelecimento responsável pelo documento apresentado, observadas as disposições legais relativas ao sigilo profissional e à proteção de dados pessoais.

§2º A recusa do documento pelo setor de Recursos Humanos deverá ser fundamentada e comunicada formalmente ao empregado, facultada a apresentação de complementação ou regularização documental.



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – ABONO DE FALTA – LGPD: O CRMV-CE realizará o tratamento das informações constantes em atestados, declarações e demais documentos relacionados à saúde do trabalhador em conformidade com os princípios da confidencialidade, necessidade, finalidade e segurança da informação, observando a Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

§1º Os documentos relacionados à saúde do trabalhador possuirão acesso restrito aos setores e agentes estritamente necessários ao processamento administrativo da informação.

§2º É vedada a divulgação, compartilhamento ou utilização das informações médicas e odontológicas para finalidade diversa daquela relacionada à gestão administrativa, trabalhista, previdenciária ou legal do vínculo empregatício.

§3º A eventual informação de CID, diagnóstico ou dados sensíveis constantes nos documentos apresentados deverá observar a autorização do empregado e os limites previstos na legislação vigente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIA DA CATEGORIA: Fica assegurado aos servidores o dia 28(vinte e oito) de outubro, como dia da respectiva categoria profissional. No referido dia dispensado do trabalho, se por necessidade de serviço forem convocados a trabalhar, receberão o salário desse dia como hora extra.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - FOLGA REMUNERADA PELO ANIVERSÁRIO DO EMPREGADO: O empregado terá direito a 1 (uma) folga remunerada em comemoração ao seu aniversário.

- a) A folga deverá ser usufruída no dia do aniversário do empregado;
- b) Caso o aniversário ocorra em dia não útil, a folga não será automaticamente transferida para o primeiro dia útil subsequente, devendo ser agendada dentro do mês correspondente ao aniversário;
- c) A solicitação referente a lettab deverá ser feita com antecedência mínima de 10 (dez) dias úteis junto ao setor de Recursos Humanos, com prévia anuência da chefia imediata.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – AUTORIZAÇÃO – MENSALIDADE SINDICAL: Autorização para desconto da mensalidade devido ao SINDSCOCE, descontadas equivalentes 1% (um por cento) do salário-base subsequente ao desconto, através de depósito bancário conta N°. 2917-3 - agência 1369-2 do Banco do Brasil S.A ou junto à Caixa Econômica Federal (CEF) – conta corrente nº 6889-0, agência 0031.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL / TAXA DE NEGOCIAÇÃO SINDICAL: Fica instituída a Contribuição Negocial em favor do sindicato profissional conveniente, destinada ao custeio das despesas decorrentes das



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

negociações coletivas, assembleias, assistência jurídica e manutenção das atividades sindicais em benefício da categoria profissional.

§1º Pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, o CRMV/CE descontará dos empregados beneficiados por este instrumento coletivo a importância correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) de 1 (um) dia de trabalho, em parcela única, incidente sobre a remuneração do empregado, devendo o valor ser recolhido ao sindicato profissional no prazo e na forma por este estabelecidos.

§2º O desconto da contribuição negocial será aplicável aos integrantes da categoria beneficiados pelas cláusulas constantes deste instrumento coletivo, sindicalizados ou não, nos termos do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 935 da Repercussão Geral, assegurado o direito de oposição.

§3º Fica garantido ao empregado o direito de oposição ao desconto da contribuição negocial, a ser exercido de forma individual, livre e sem qualquer interferência do CRMV/CE ou do sindicato profissional, mediante manifestação escrita, física ou eletrônica, dirigida ao sindicato profissional, no prazo de até 10 (dez) dias contados da assinatura do presente instrumento coletivo ou da ciência formal da previsão do desconto.

§4º O sindicato profissional ficará responsável por dar ampla ciência aos empregados acerca da contribuição negocial, do valor a ser descontado, do prazo e dos meios disponíveis para o exercício do direito de oposição.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE NO PROCESSO ELEITORAL: É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado candidato à direção sindical, desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o término do respectivo mandato, nos termos do artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - NEGOCIAÇÕES INDIVIDUAIS FRENTE À NEGOCIAÇÃO COLETIVA: As negociações de trabalho individuais não poderão versar sobre o previsto em Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS E ECONÔMICAS: Não havendo novo Acordo Coletivo de Trabalho para os próximos períodos, continuarão em vigor as Cláusulas sociais e sindicais estabelecidas neste Acordo Coletivo Trabalho, até que novo instrumento seja firmado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CADASTRO GERAL DE TRABALHADORES: O Conselho manterá meio formal de comunicação com o SINDSCOCE para encaminhamento, quando solicitado e/ou sempre que houver admissão ou desligamento, da relação nominal de todos os trabalhadores, contendo



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

cargo e local de trabalho, observados os critérios e procedimentos definidos em regulamentação própria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA AO ASSOCIADO DO SINDSCOCE:

Fica garantida ao trabalhador sindicalizado, licença remunerada para sua participação, mediante convocação, de cursos, seminários, congressos, etc. promovidos pelo SINDSCOCE e/ou pela FENASERA - Federação Nacional dos Trabalhadores das Autarquias de Fiscalização do Exercício Profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE

TRABALHO: Os trabalhadores elegerão entre si seus representantes no âmbito do local de trabalho e o SINDSCOCE os credenciará para tratarem as questões relativas ao trabalho em geral e seus desdobramentos em relação ao cumprimento de Leis, Convenção, etc, e quaisquer outras questões derivadas das relações de trabalho, sem represálias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – ENTRADAS DE DIRETORES SINDICAIS NO

RECINTO DE TRABALHO: Sempre que se fizer necessário, os diretores do SINDSCOCE ou pessoas por ele credenciadas terão livre acesso ao recinto de trabalho para distribuição de boletins, convocatórios e para efetuar sindicalizações.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – UTILIZAÇÃO DE QUADRO DE AVISOS: O

Conselho/Ordem disponibilizará ao SINDSCOCE, a utilização de quadro de avisos para a fixação de comunicados, informações e convocatórias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO SEXUAL E

ASSÉDIO MORAL: O CRMV/CE implementará políticas de orientação, prevenção e combate à discriminação, ao assédio moral e sexual, devendo: a) promover conjuntamente com o Sindicato da categoria, palestras e debates nos locais de trabalho; b) publicar ou divulgar obras específicas; c) realizar oficinas com especialistas da área.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – REDUÇÃO DE JORNADA PARA PAIS E RESPONSÁVEIS DE FILHOS E/OU DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA:

Será garantida redução de jornada aos servidores na qualidade de pai, mãe ou responsável por filho(a) e/ou dependentes com deficiência que necessite de acompanhamento multiprofissional em saúde e/ou educacional, com o objetivo de proporcionar aos pais/responsáveis suporte para acompanhamento dos atendimentos terapêuticos, quando comprovada a necessidade pelo médico especialista assistente e equipe multiprofissional em saúde, sem prejuízo de remuneração.



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

§1º – O servidor poderá requerer redução de jornada devido ao tratamento de filho(a) e ou dependente com deficiência.

§2º - A redução da jornada poderá ser de até 01 (uma) hora para servidores com jornada de 06 horas ou de até 02 (duas) horas para servidores com jornada de 08 horas. A redução não é devida em dias de participação de eventos de capacitação, treinamentos ou viagem a serviço, prevalecendo à carga horária do evento/atividades.

§3º – No caso de o servidor ter mais de um filho enquadrado no benefício, será considerada uma única redução de jornada.

§4º – O benefício não é cumulativo com outras reduções de jornada já concedidas.

§5º – O benefício é concedido pelo período de 1 (um) ano observada a vigência do acordo coletivo, a renovação deverá ser submetida por meio de processo administrativo com 30 (trinta) dias de antecedência mediante apresentação da documentação pertinente emitida de forma contemporânea pelos profissionais de saúde e/ou educação que realizam os processos terapêuticos.

§6º - Servidores que possuam outro vínculo empregatício não farão jus ao benefício de redução de jornada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DAS VANTAGENS ANTERIORES: Constituem direitos adquiridos as vantagens e benefícios coletivos e ou constantes nas Normas Coletivas anteriores.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CASOS OMISSOS: Os assuntos não previstos em Lei e no Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser acordados entre os Conselhos, Ordens de Fiscalização do Exercício Profissional, Entidades Coligadas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores em Conselhos e Ordens de Fiscalização Profissional e Entidades Coligadas e Afins do Estado do Ceará – SINDSCOCE.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – DEMISSÃO: Fica ressalvado que os trabalhadores do quadro efetivo do Conselho, somente poderão ser demitidos, mediante Processo Administrativo Disciplinar, devidamente instaurado por uma Comissão, sendo garantido ao trabalhador o direito à sua ampla defesa e contraditório.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – MULTA CONTRATUAL: Fica estabelecida a multa contratual no valor de 2% (dois por cento) por mês da folha de pagamento, no caso de não cumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, que reverterá em favor do Sindicato representante da parte prejudicada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – HOMOLOGAÇÃO: O presente acordo terá vigência de 1º (primeiro) de maio de 2026 e término em 30 (trinta) de abril de 2027, garantidas as condições mais favoráveis já praticadas. As partes se comprometem a



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

**FILIADO A
FENASERA**

**FILIADO A
CUT**

requerer a Homologação perante as autoridades competentes e em especial à SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO/SERET, onde tramita o processo de Negociação Coletiva de Trabalho entre o SINDSCOCE e os CONSELHOS, inclusive com o devido envio através do Sistema Mediador do Ministério do Trabalho. Fica eleito como competente, o foro central da COMARCA desta Capital, para nele serem dirimidas quaisquer dúvidas ou questões, resultantes deste contrato, renunciando-se a qualquer outro por mais privilegiado que seja. E por estarem justos e contratados assinam o presente contrato em (02) duas vias de igual teor e forma na presença das testemunhas abaixo assinadas.

Fortaleza, CE, 26 de junho de 2026

Camila Souza da Silva
Presidente do SINDSCOCE

Daniel de Araújo Viana
Presidente do CRMV-CE

Testemunhas:

01 _____

02 _____

**ANEXO I - AO ACORDO COLETIVO 2026/2027****Fluxo Interno para Solicitação da Gratificação por Titularidade (CRMV-CE)**

Este anexo tem por objetivo orientar os(as) servidores(as) do CRMV-CE quanto ao trâmite interno de solicitação da Gratificação por Titularidade, conforme regulamentado nas cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho.

Etapas do Processo de Solicitação:**1. Início da Solicitação - Servidor(a) interessado(a)**

- a. Preencher o requerimento padrão junto ao RH;
- b. Anexar a seguinte documentação:
- c. o Diploma, certificado ou declaração de conclusão;
- d. o Histórico acadêmico (quando aplicável);
- e. o Declaração de pertinência temática.

2. Conferência Inicial - Setor de Recursos Humanos

- a. Confere a documentação apresentada;
- b. Emite parecer técnico sobre:
- c. o Regularidade da instituição de ensino;
- d. o Carga horária do curso;
- e. o Pertinência com as atividades principais;
- f. Encaminha o processo ao Setor Jurídico.

3. Análise Legal - Setor Jurídico

- a. Avalia o atendimento aos requisitos legais para a concessão da gratificação;
- b. Emite parecer jurídico;
- c. Encaminha à Secretária-Geral.

4. Validação Final - Secretária-Geral

- a. Analisa os pareceres técnico e jurídico;
- b. Verifica a conformidade com o Acordo Coletivo e os instrumentos legais que regem
- c. o cargo;
- d. Defere ou indefere a concessão da gratificação;
- e. Encaminha a decisão ao RH.

5. Implantação - Recursos Humanos



SINDSCOCE

**SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ**

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

- a. Registra a gratificação na folha de pagamento do servidor;
- b. Atualiza a ficha funcional;
- c. Comunica oficialmente o(a) servidor(a).

6. Recurso Administrativo (em caso de indeferimento):

- a. O servidor poderá apresentar pedido de reconsideração à Secretária-Geral, no prazo
- b. de até 60 dias;
- c. Poderá ainda apresentar recurso administrativo, no prazo de até 120 dias, instruído
- d. com novos documentos ou elementos de análise;
- e. Findos os prazos sem manifestação, o processo será arquivado.

I – Reavaliação por Mudança de Função

1. Identificação da mudança

- a. A mudança de função/setor é comunicada internamente ao RH;
- b. RH avalia se as novas atividades principais descaracterizam a compatibilidade com a
- c. titulação anteriormente aprovada.

2. Abertura de processo de reavaliação

- a. O servidor é formalmente notificado sobre a abertura do processo;
- b. É concedido prazo de 10 dias úteis para apresentação de defesa escrita e
- c. documentos complementares.

3. Reanálise pelo RH

- a. RH emite novo parecer técnico considerando as novas atribuições;
- b. Encaminha ao Setor Jurídico.

4. Parecer complementar do Jurídico

- a. Analisa o caso com base na legislação e parecer do RH;
- b. Encaminha à Secretária-Geral.

5. Decisão da Secretária-Geral

- a. Decide pela manutenção ou suspensão da gratificação;
- b. Encaminha ao RH para providências.

6. Implantação da Decisão - RH

- a. Mantém ou suspende a gratificação na folha;



SINDSCOCE

SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE
FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS AFINS
DO ESTADO DO CEARÁ

Fundado em 29/04/1991

FILIADO A
FENASERA

FILIADO A
CUT

- b. Registra a decisão na pasta funcional;
- c. Comunica formalmente o servidor.

7. Direito à nova solicitação

- a. O servidor poderá solicitar nova análise caso reassuma atividade principal
- b. compatível com a titulação anteriormente apresentada.

Este fluxo assegura o respeito ao princípio da legalidade, à transparência dos atos administrativos e ao direito ao contraditório do servidor.

Documento Digitalizado Público

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027_atualizado

Assunto: ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027_atualizado
Assinado por: Patricia Santos
Tipo do Documento: ACORDO COLETIVO
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Público
Tipo do Conferência: Documento Original

Documento assinado eletronicamente por:
■ **Patricia Pereira dos Santos, Empregada do CRMV-CE - EPEMED - SEJUR-COB/CE**, em 03/07/2026 15:28:57.

Este documento foi armazenado no SUAP em 03/07/2026. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.cfmv.gov.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1603764
Código de Autenticação: 6dac72e80f

